

ANALISIS PENGEMBALIAN FORMULIR *INDIVIDUAL PERFORMANCE THEME* DI PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA MENGGUNAKAN METODE *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS*

Aulia Pisca¹

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari permasalahan yang terjadi di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (PT TMMIN) sebagai objek penelitian. Permasalahan tersebut adalah perihal manajemen kinerja, yaitu rendahnya tingkat pengembalian formulir Individual Performance Theme (IPT) di kelas 7 dan 8. Oleh karena itu, perlu diadakan perubahan-perubahan dalam organisasi agar terjadi peningkatan dalam pengembalian formulir IPT. Penelitian ini mencari alternatif perubahan terbaik untuk meningkatkan pengembalian formulir IPT dengan mempertimbangkan faktor-faktor perilaku individu yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) karena metode ini dinilai dapat menunjukkan hasil yang lebih objektif walaupun masukan utamanya adalah persepsi manusia. Di tahapan awal, diadakan interview dengan para narasumber untuk mendapatkan kriteria dan subkriteria. Sedangkan penilaian dari tiap alternatifnya didapatkan dari lembar isian perbandingan berpasangan yang diisi oleh para narasumber.

Dari pengolahan data menggunakan piranti lunak Super Decisions, didapatkan hasil bahwa faktor eksternal (perusahaan) memiliki bobot sebesar 67,57% sebagai faktor peningkatan pengembalian formulir IPT dan faktor internal (karyawan) memiliki bobot 32,43%. Sedangkan pengurutan secara global dari subkriteria – subkriteria yang ada, yaitu keterlibatan atasan dalam pelaksanaan IPT (23,57%), pelaksanaan IPT sebelumnya (15,42%), pemahaman mengenai target yang dimiliki (15,02%), metode sosialisasi IPT (10,08%), rasa memiliki atas IPT (9,88%), keberadaan koordinator IPT di divisi (9,15%), ketersediaan waktu pengisian IPT (6,88%), kemampuan mendeskripsikan target (4,35%), pengetahuan mengenai IPT (3,18%), dan kemudahan mengisi formulir IPT (2,57%). Dengan memperhitungkan presentase tiap subkriteria tersebut, pelatihan mengenai IPT bagi karyawan dan atasannya menjadi alternatif urutan pertama (45,68%) , disusul dengan penggunaan formulir elektronik IPT (34,24%), dan terakhir adalah penambahan SDM di seksi Manajemen Kinerja (20,08%) Hasil penilaian ini dianggap konsisten karena memiliki *inconsistency index* <0,1, yaitu sebesar 0,0069 dan 0,0452.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Perilaku individu, Perubahan dalam Organisasi, *Individual Performance Theme*, *Analytic Hierarchy Process*.

¹ Mahasiswi Universitas Bakrie, Jurusan Manajemen

**ANALYSIS OF THE RETURN OF INDIVIDUAL PERFORMANCE
THEME FORM IN PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING
INDONESIA USING ANALYTIC HIERARCHY PROCESS METHOD**

Aulia Pisca¹

ABSTRACT

This study is based on problem that happened in PT TMMIN, as the research object. The problem is performance management where Individual Performance Theme (IPT) form returning rate in seventh and eight classes are relatively low. Therefore, changes need to be done within the organization in order to increase the returning rate of IPT form. This study seeks the best changes alternatives to increase the returning rate of IPT form while considering individual behaviors that affects it. This study is using Analytic Hierarchy Process (AHP) method because this method can show more objective results even though the main input is human perception. On the first stage, interview is held with the respondents to acquire the criteria and sub criteria. The valuation of each alternative is acquired from pairwise comparison form which filled by the respondents.

From data processing using Super Decisions software, results obtained shows that external factor (the company) weigh 67,57% as increasing factor of IPT form returning rate, while internal factor (employees) weigh 32,43%. The global priorities from sub-criteria are: senior involvement in the implementation of IPT (23,57%), the implementation of previous IPT (15,42%), the understanding of the target owned (15,02%), IPT method of socialization (10,08%), sense of ownership of the IPT (9,88%), the existence of IPT coordinator in the division (9,15%), availability of time for filling IPT form (6,88%), the ability to describe the target (4,35%), knowledge about IPT (3,18%), and the facility to fill out the IPT form (2,57%). By calculating the percentage of each sub-criteria, the IPT training for employees and their respective superiors becomes the first alternative (45,68%), followed by the use of electronic forms of IPT (34,24%), and the last alternative is the addition of employee in Performance Management Section (20,08%). The results of this assessment are considered consistent as it has inconsistency index <0,1, the results are 0,0069 and 0,0452.

Keywords: Performance Management, Individual Behavior, Organizational Change, Individual Performance Theme, Analytic Hierarchy Process.

¹ Bakrie University Student, Majoring Management